

LVR · Dezernat 8 · 50663 Köln

Datum und Zeichen bitte stets angeben

Vorsitzende der Krankenhausausschüsse 1-4 und
des Gesundheitsausschusses

14.06.2022

81.10

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder der
Krankenhausausschüsse 1-4 und des
Gesundheitsausschusses

Frau Groner
Tel 0221 809-6930
marit.groner@lvr.de

nachrichtlich:

Geschäftsführung der Fraktionen und Gruppe in
der Landschaftsversammlung Rheinland

Vorsitzende der Landschaftsversammlung
Rheinland

Mitglieder des Verwaltungsvorstandes

über Stabstelle 00.200

Beantwortung der Anfrage Nr. 15/34 „Optimierung des Berufsbildes in der Gesundheits- und Krankenpflege“ der AfD-Fraktion

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Anfrage wird wie folgt beantwortet:

1. Was plant der LVR in 2022 und 2023 werbestrategisch, um diesen Beruf als attraktiven Beruf vorzustellen?

Alle LVR-Kliniken engagieren sich in der Zusammenarbeit mit Schulen,
Ausbildungsstätten und Fachhochschulen oder Angeboten im Rahmen des Girls' Day
und des Boys' Day zur Bewerbung der Berufsfelder insbesondere beim potentiellen
Nachwuchs.

Weitere Bemühungen und Planungen sind in der Vorlage Nr. 15/275,
„Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung im LVR-Klinikverbund“ beschrieben.



Ihre Meinung ist uns wichtig!

Die LVR-Geschäftsstelle für Anregungen und Beschwerden erreichen Sie hier:
E-Mail: anregungen@lvr.de oder beschwerden@lvr.de, Telefon: 0221 809-2255

2. Welche Alleinstellungsmerkmale bietet der LVR für das Berufsbild der Fachkrankenpflege? Welche Anreize hat der LVR bisher geschaffen und wird er künftig schaffen damit sich Fachpflegepersonal vermehrt bewirbt?

Einen Überblick über die Alleinstellungsmerkmale des LVR-Klinikverbundes ist in der Vorlage Sachstandsbericht zur Arbeitgeberattraktivität des LVR-Klinikverbund (Nr. 14/3137) beschrieben. Der LVR-Klinikverbund hält zielgruppenspezifische Angebote für (angehendes) Pflegefachpersonal bereit. Insbesondere ist hier auf die vielfältigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen des LVR-Instituts für Forschung und Bildung (IFUB) hinzuweisen, die zum Teil berufsgruppenübergreifend angeboten werden oder gezielt für Pflegefachpersonal.

Eine Maßnahme, um die ca. 825 pflegerischen Auszubildenden für eine anschließende Beschäftigung in einer LVR-Klinik zu begeistern, ist der jährlich stattfindende Pflegeausbildungskongress „Du im LVR“, der im Jahr 2016 etabliert wurde. Dieser richtet sich an die Krankenpflegeschüler*innen des 2. Ausbildungsjahres und ermöglicht den Auszubildenden einen Einblick in das breitgefächerte Beschäftigungsangebot des LVR-Klinikverbundes.

LVR-weite Programme wie beispielsweise „Flexitime“ werden Berufsgruppen übergreifend genutzt, um die Arbeitgeberattraktivität auf einem hohen Niveau zu halten.

3. Wäre die Gründung einer Betriebskrankenkasse nicht eine sinnvolle Ergänzung für ein Alleinstellungsmerkmal, vor allem mit niedrigen Beiträgen und sehr guten Leistungen gegenüber den gesetzl. KK und den Ersatzkassen?

Die Gründung einer Betriebskrankenkasse ist nicht geplant. In den 90er Jahren gab es bereits eine Betriebskrankenkasse beim LVR. Diese fusionierte aus wirtschaftlichen Gründen dann mit anderen kleineren Kassen.

Seit Einführung der Kassenwahlfreiheit 1996 ist deutschlandweit die Anzahl der Betriebskrankenkassen jährlich stetig zurückgegangen, vor allem durch Zusammenschlüsse kleiner Kassen. Für Beamt*innen stellt die Betriebskrankenkasse aufgrund der Beihilfeberechtigung darüber hinaus kein attraktives Angebot dar.

Die Maßnahmen, die für einen Arbeitgeber im Rahmen des BGM bzw. im Sinne von Prävention interessant sind, werden den Mitarbeitenden im LVR-Klinikverbund und LVR-HPH Verbund durch Kooperationen mit verschiedenen Krankenversicherungen ermöglicht.

4. Welche innerbetrieblichen Maßnahmen werden im Sinne des betrieblichen Gesundheitsmanagements von Seiten des LVR in den eigenen Betrieben bzw. Standorten angeboten?

In den Kliniken existieren sowohl im verhältnis- als auch im verhaltenspräventiven Bereich vielfältige Angebote der Gesundheitsförderung. So finden zum Beispiel

regelmäßige Gesundheitstage oder Gesundheitswochen, die häufig in Kooperationen mit Krankenkassen ausgerichtet werden, statt. Außerdem bieten die Kliniken ihren Mitarbeitenden Maßnahmen aus allen vier Präventionsfeldern (Ernährung, Bewegung, Stressprävention und Sucht) an. Siehe dazu die Vorlage Nr. 15/275 „Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung im LVR-Klinikverbund“.

5. Gibt es im LVR ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement? Falls „Ja: Kann das betriebliche Gesundheitsmanagement weiter ausgebaut werden und was ist hier konkret aktuell und in den nächsten zwei Jahren geplant?

BGM ist seit 2015 über eine Dienstvereinbarung in den Strukturen und Prozessen des LVR verankert.

Als ganzheitlicher Ansatz ist BGM darauf ausgerichtet, die Arbeitsbedingungen im LVR gesundheitsförderlich zu gestalten sowie die Leistungs- beziehungsweise Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten. Der LVR orientiert sich dabei an einem umfassenden Gesundheitsbegriff, der sich an der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ orientiert.

Eine ausführliche Beschreibung ist in der Vorlage „Weiterentwicklung der Strukturen und Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements“ Nr. 14/3806 zu finden.

Die LVR-Verbundzentrale übernimmt unter dem dort beschriebenen Gefüge die Steuerung für den LVR-Klinikverbund, den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, das LVR-IFUB sowie die LVR-Krankenhauszentralwäscherei.

Auf Basis der Befragungsergebnisse der aktuell laufenden Befragung zu psychischen Belastungen am Arbeitsplatz mittels COPSOQ Fragebogen, die zusammen mit der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW) durchgeführt wird, werden Gesundheitszirkel und Maßnahmenplanung für die kommenden zwei Jahre fußen.

6. Welche Personalbindungssysteme wurden bisher im LVR implementiert, um nachhaltig Mitarbeiter zu halten und welche sind für 2022/ 2023 geplant?

Die Gewinnung und Bindung von Fachpersonal stellt sich als zunehmend schwierig dar. Die LVR-Kliniken und die LVR-Verbundzentrale setzen daher zahlreiche Maßnahmen zur Gewinnung von Personal, zu deren Aus-, Fort- und Weiterbildung, zur Entwicklung von Führungskräften und zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen um, die im Bericht der Verwaltung zur Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung gemäß Vorlage Nr. 15/275 erläutert wurden. Die einzelnen Bereiche und Instrumente greifen hierbei eng ineinander.

7. Gibt es ein Incentive-Programm „Mitarbeiter wirbt Mitarbeiter“? Falls „Ja“: Mit welcher Erfolgsquote?

Einige LVR-Kliniken und der LVR-Verbund HPH zahlen Prämien an Mitarbeitende die Mitarbeitende werben. Eine verbundweite digitale Anwendung wird derzeit geprüft. Die Erfolgsquote der einzelnen Maßnahmen ist nicht bekannt.

Mit freundlichen Grüßen
Die Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland
In Vertretung

W e n z e l - J a n k o w s k i